

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau

Yohanes Susanto^a, Elda Veronica^b

^aUniversitas Bina Insa, Fakultas Ekonomi, Program Pascasarjana. Indonesia. Email: susantoyohanes60@gmail.com

^bUniversitas Bina Insan, Fakultas Ekonomi, Program Pascasarjana. Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan penelitian—Penelitian ini mengkaji Kinerja terhadap Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin pegawai Nonmedis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Desain/Metodologi/Pendekatan—Metode yang digunakan adalah metode *explanatory research* atau *confirmatory research*, dengan teknis analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)

Temuan—Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel di atas hanya variabel Disiplin yang berpengaruh terhadap Kepuasan Pelayanan terhadap Masyarakat, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi Pelayanan pada Masyarakat.

Keterbatasan penelitian—Penelitian ini dilakukan di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan populasi 180 responden berasal dari pegawai paramedis.

Originality/value—Implikasi manajemennya bahwa Disiplin aparatur dalam melakukan pelayanan terhadap Masyarakat menjadi tolok ukur dalam mewujudkan pelayanan prima khususnya di unit rawat jalan RSUD.

Keywords: Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja, dan Komunikasi.

PENDAHULUAN

Dalam institusi sebuah Rumah sakit sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan visi dan misi sebuah rumah sakit, salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit, untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi rumah sakit adalah dengan melihat kinerja dari sumberdaya manusianya baik pegawai medis maupun non-medis. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan nomor 262/Menkes/Per/VII/1979 tentang tenaga non-medis adalah seseorang yang mendapatkan ilmu pengetahuan yang tidak berhubungan dengan akademi kesehatan, keberadaan tenaga non-medis sangat penting guna mendukung kinerja para medis di sebuah rumah sakit. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tentu tidak terpisahkan dari kepemimpinan, hal tersebut disebabkan bahwa antara kepemimpinan dan kinerja sebagai dua mata uang yang tidak dapat dipisahkan, menurut Sutrisno (2016) faktor kepemimpinan dalam sebuah organisasi memegang peran penting, karena merkalah yang akan menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin akan berhasil melakukan komunikasi kepada bawahannya apabila ia mengenal karakteristik bawahannya dengan baik, karena komunikasi menurut Wilson (2013) merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau pihaklain. Sedangkan menurut Wibowo (2016) komunikasi adalah pertukaran informasi anatara sender dan receiver dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu anatara individu yang terlibat.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan (Kurniawan, 2018).

Selain faktor kepemimpinan dan komunikasi, disiplin juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2012) kajian dalam penelitian ini dikaitkan dengan variabel kepemimpinan, komunikasi dan disiplin adalah mengkaji kinerja rumah sakit umum daerah (RSUD) Siti Aisyah, merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan - Indonesia. Dari hasil observasi peneliti bahwa ditemukan beberapa masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai, meliputi pendelegasian wewenang terhadap bawahan belum optimal sehingga menimbulkan keterlambatan dalam mengambil keputusan penting, kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi dalam kinerjanya, penyampaian informasi belum tepat sasaran, dan mengakibatkan kurang disiplinnya pegawai non-medis dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja pegawai yang di duga dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi atau disiplin di rumah sakit Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja adalah hasil kerja atau capaian kerja seseorang atau sebuah organisasi dalam satu periode yang telah ditetapkan, menurut Wison (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Priansa (2014) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi, menurut Hamali (2016) Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan, menurut bintoro (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan menurut edisondkk (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu.

Prinsip kinerja menurut Donni (2014) prinsip dasar kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya dan menurut Achmad (2014) prinsip dasar kinerja bergantung pada keputusan dan tindakan yang di ambil oleh seorang manajer. Fungsi kinerja menurut Siagian (2016) adalah untuk mendorong peningkatan kinerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan, untuk kepentingan mutasi pegawai, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan dan untuk menyusun program pengembangan karir pegawai yang paling tepat. Tujuan kinerja pegawai sebagaimana di kemukakan oleh Jhon (2017) adalah mengetahui kondisi perusahaan secara menyeluruh dari bidang personalia khususnya kondisi karyawan dalam bekerja, mendorong hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan, sebagai dasar dalam pengembangan dan pemberdayaan karyawan seoptimal mungkin.

Metode pengembangan kinerja menurut Achmad (2014) salah satu metode kinerja adalah dengan Causal model atau sering disebut *Performance Tree Model*, model ini pada dasarnya menggambarkan hubungan antara *input-proses* dan *outcomes* hubungan antara *input – poses – output – dan outcomes*. Sedangkan tahapan kinerja sebagaimana di kemukakan oleh Bintoro (2017) pelaksanaan kinerja pegawai meliputi *directing/planning*, merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dasar, tahap *managing/supporting* merupakan dukungan dan pengendalian terhadap proses agar tetap berada pada jalurnya, tahap berikutnya melakukan *review/appraising* dan terakhir tahap *developing/rewarding* pengembangan dan penghargaan hasil kinerja. Indikator kinerja menurut Wibisono (2013) di uraikan sebagai berikut kuantitas jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu sesuai dengan yang direncanakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah faktor individu yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, faktor psikologi mencakup persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan

motivasi, faktor organisasi mencakup sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan proses mempengaruhi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi pada tujuan organisasi, menurut Wibowo (2016) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama, menurut Sutikno (2014) kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, kemudian Jacobs dalam Yukl (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan atau arahan yang berarti ke usaha kolektif menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.

Prinsip kepemimpinan menurut Badeni (2014) bahwa kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus di duduki seorang dalam organisasi, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seni dan proses mempengaruhi pengikutnya. Dan fungsi kepemimpinan menurut Sondang (2010) bahwa kepemimpinan merupakan wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak di luar organisasi, kepemimpinan adalah mediator yang baik terutama dalam menangani situasi konflik, selanjutnya pendekatan teori kepemimpinan menurut Wibowo (2016) dikelompokkan menjadi lima kelompok meliputi, *Trait approach* yang beropandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan bukan pemimpin. Pendekatan *Behavioral approach* bahwa seorang pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok. Pendekatan *Contingency approach* bahwa gaya seorang pemimpin tergantung situasi tertentu dan *Transformational approach* merupakan metode kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Kemudian pendekatan *Emerging approach* merupakan proses mempengaruhi secara dinamis, interaktif diantara individu dalam kelompok sasarannya adalah untuk mencapai tujuan kelompok.

Tahapan kepemimpinan menurut Fahmi (2013) seseorang menjadi pemimpin dapat terjadi melalui; tradisi/warisan atau keturunan, kekuatan pribadi baik karena alasan fisik atau kecakapannya, atau oleh pengangkatan atasannya atau pemilihan seorang menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan/*acceptance theory* anda menjadi pemimpin dan kami mentaati instruksi anda. Selanjutnya Indikator Kepemimpinan menurut Siagian (2016) seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas, ia mampu berfikir dan bertindak sebagai seorang generalis, kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dalam banyak organisasi, sifat inkuistif sifat selalu berupaya mencari hal-hal baru guna pengembangan organisasi, memiliki kemampuan analitik, daya ingat yang kuat, kemampuan intelektual daya kognitif dan penalaran diatas kemampuan rata-rata, memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dan memiliki ketrampilan mendidik yang handal.

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan umpan balik antara pengirim pesan dan penerima pesan, menurut Ruslan (2016) pengertian Komunikasi adalah pesan dari pengirim sebagai komunikasi kepada penerima pesan sebagai komunikan, menurut Hamali (2016) adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Menurut Wilson (2013) komunikasi adalah proses yang digunakan untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Menurut Wibowo (2016) komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang suatu antara individu yang terlibat.

Prinsip-prinsip Komunikasi yang dikemukakan oleh Effendy (2013) adalah *respect*, merupakan sikap hormat terhadap lawan bicara, *empathy* kemampuan menempatkan diri kita pada

kondisi yang dihadapi oleh orang lain, Audible dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Selanjutnya fungsi Komunikasi dalam organisasi menurut Ruslan(2016) adalah persuasive, edukatif, dan informative sedangkan menurut Wilson (2012) adalah umpan balik atas pesan yang disampaikan kepada penerima pesan, dengan adanya umpan balik berarti pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik dari penerima pesan.

Metode Komunikasi menurut Ruslan(2016) metode komunikasi bersifat tiga dimensi, yaitu Komunikasi vertikal atau arus komunikasi dua arah timbal balik, komunikasi jenis ini memegang peran penting dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, Komunikasi horizontal yaitu komunikasi satu level yang terjadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, antara pimpinan dengan departemen pimpinan lainnya, Komunikasi eksternal yaitu komunikasi yang berlangsung atau terjadi antara organisasi dengan pihak luar, sedangkan menurut Tampubolon(2013) proses komunikasi akan dapat berjalan dengan baik, apabila pengirim berita dan penerima berita dapat memperoleh berita secara utuh, tidak ada pembiasan sehingga semua maksud dari pengiriman berita dapat dipergunakan penerima berita untuk ditindaklanjuti. Selanjutnya Indikator Kinerja menurut Muhammad(2015) adalah dukungan, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan dan tujuan kinerja tinggi. Dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut M.Lahey dalam Brainly (2018) adalah faktor teknik, faktor perilaku, faktor situasional, keterbatasan waktu dan jarak psikologis/status sosial dan lingkungan yang tidak mendukung.

Hipotesis Penelitian

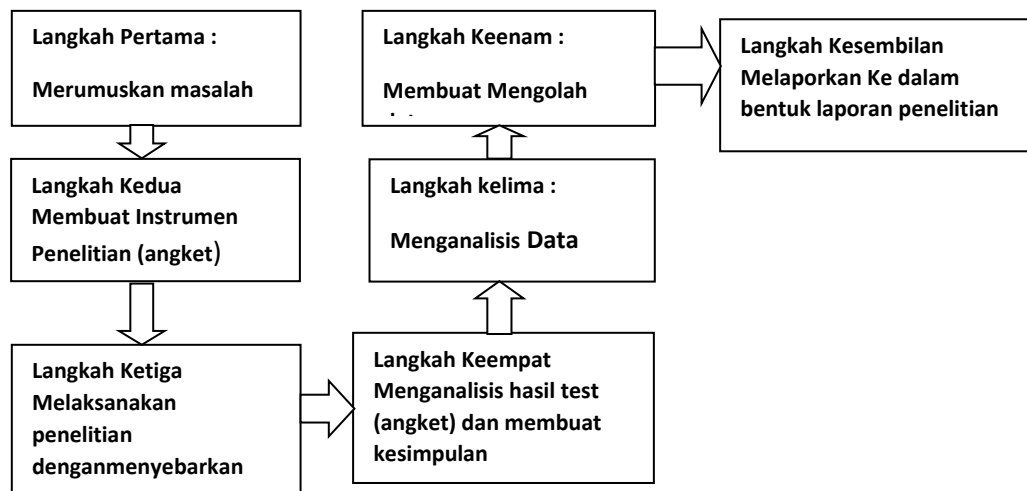
1. Terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
2. Terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
3. Terdapat pengaruh antara variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
4. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
5. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
6. Terdapat pengaruh antara Komunikasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
7. Terdapat pengaruh antara Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realisasi itu dapat diklasifikasikan, kongkret, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik

Desain Penelitian

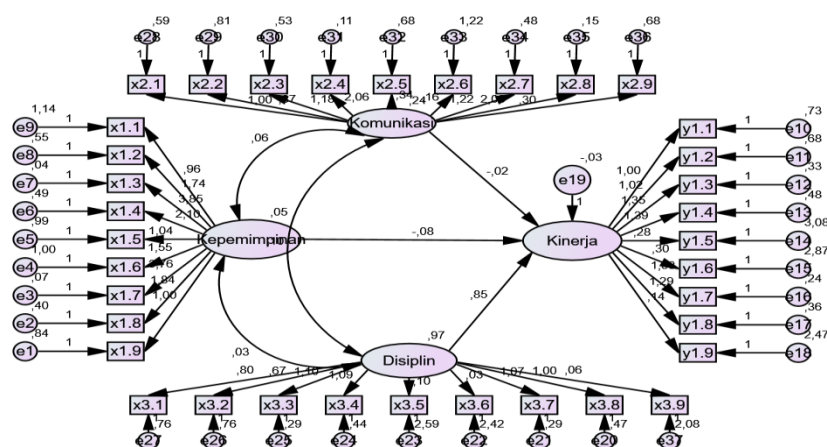
Penelitian ini mengkaji kompleksitas tugas, atau kinerja penyelenggara Negara di bidang Kinerja pegawai di Rumah Sakit Siti Aisyah Kota Lubuklinggau yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin aparatur non-medis, dengan jumlah populasi sebanyak 180 responden aparatur. Langkah awal dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya membuat instrument penelitian berupa angket, wawancara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif, untuk jelasnya rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structur Equation Modelling* (SEM) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dan analisis jalur menurut Waluyo (2015) adalah sekumpulan teknik-teknik statistic yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit secara simultan, hubungan rumit yang dimaksud adalah rangkaian yang dibangun antara satu atau beberapa variable dependen dengan beberapa variable independen. Metode *Structural Equation Modeling* memainkan berbagai peran, diantaranya sebagai system persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (path analysis) *analysis of covariance structure* dan model persamaan *structural* (Wijayanto, 2015).

PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) setelah dilakukan analisis di tingkat unidimensionalitas dari masing-masing dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang di uji dengan *Confirmatory Factor Analysis*, dan tahapan selanjutnya melakukan analisis *Full Model* dari ke empat variabel yaitu variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin, dan variabel Kinerja di RS.Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, Full Model dimaksud sebagaimana tergambar pada Gambar di bawah ini :



Gambar *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Full Model

Gambar di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk endogen dan konstruk endogen regrestion wright pada Full Model memiliki nilai faktor loading $> 0,5$, menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghozali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Full Model Konstruk endogen dan Konstruk eksogen, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan selanjutnya di estimasi uji simultan yaitu Goodness of fit index, sebagaimana pada hasil output Amos dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian parameter Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja	-	Kepemimpinan	-,083	,099	-,842	,400	
Kinerja	-	Disiplin	,853	,080	10,655	***	
Kinerja	-	Komunikasi	-,023	,047	-,478	,632	

Hasil Penelitian

Gambar di atas menunjukan bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai standar loading $> 0,5$ menunjukan adanya tingkat convergent validitas yang baik, sehingga tidak ada yang drop dan hasil estimasi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Estimasi Variabel Kinerja dengan Kepemimpinan sebesar -0,083 dengan nilai probabilitas (P) sebesar 0,400 dan nilai C.R -0,842
2. Estimasi Variabel Kinerja dengan Disiplin sebesar 0,853 dengan nilai probabilitas (P) sebesar 0,000 dan nilai C.R 10,655
3. Estimasi Variabel Kinerja, dengan Komunikasi sebesar -0,023 nilai Probabilitas (P) sebesar 0,632 dan nilai C.R -0,478

Persamaan Struktur:

$$\text{Kinerja Pegawai} = -0,083\text{Kepemimpinan} + 0,853\text{Komunikasi} - 0,023\text{Disiplin} + e$$

Hasil pendugaan Para Meter Full Model pada Gambar Full Model menjadi acuan pengujian kelima hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, kemudian hasil pembuktian Hipotesis akan menjadi kesimpulan akhir dalam penelitian ini, dan pengujian secara simultan menggunakan kriteria Goodness of Fit Index sebagaimana tercantum pada kriteria pengujian sebagai berikut

Tabel 2: Goodness of Fit Index Full Model

Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
$X^2 - \text{Chi-square}$ (df = 5, p = 0,0000)	$< 41,40$	291,09	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.0000	fit
df	≥ 0	146	fit
GFI	≥ 0.80	0.84	fit
AGFI	≥ 0.80	0,87	fit
CFI	≥ 0.85	0,96	fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,96	fit
NFI	≥ 0.85	0,92	fit
IFI	≥ 0.80	0,96	fit
RMSE	≤ 0.08	0,095	fit
RMR	$\leq 0,05$	0,031	fit

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan SEM Aplikasi *Software Amos* di atas, estimasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai non-medis di RS Siti Aisyah Kota Lubuklinggau sebesar -0,083 atau (-08%) dan CR -0,083 dimana kriteria $CR < (1,96)$ dengan probabilitas 0,400 ini mencerminkan berpengaruh negative

Pengujian Hipotesis Kedua

Estimasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai non-medis RS Siti Aisyah Kota Lubuklinggau sebesar 0,853 dan CR 10,655 dan kriteria $CR < 1,96$ dengan probabilitas 0,000 ini mencerminkan berpengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis ketiga

Estimasi pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai non-medis RS Siti Aisyah Kota Lubuklinggau sebesar -0,023 dan CR 0,632 dan kriteria $CR < 1,96$ dengan probabilitas -0,478 ini mencerminkan berpengaruh negative, antara Disiplin auditor terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis Keempat

Estimasi pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai non-medis RS Siti Aisyah Kota Lubuklinggau diperoleh kriteria Goodness of Index kaitanya dengan Hipotesis memenuhi kriteria Good Fit tabel diatas, dimana nilai value tmemenuhi item kriteria goodness of fit, ini mencerminkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian in (Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Pegawai Nonmedis terhadap Kinerja di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuk Linggau) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuk Linggau hal ini disebabkan oleh bahwa Pimpinan mempunyai toleransi terhadap bawahannya dalam mendukung tugas pokok dan fungsi pegawai
2. Komunikasi Pegawai Nonmedis tidak berpengaruh terhadap Kinerja di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, tidak berpengaruh tersebut tersebut di sebabkan oleh bahwa Komunikasi yang telah dilakukan oleh pegawai nonmedis Rumah sakit Siti Aisyah Lubuklinggau
3. Disiplin Pegawai Nonmedis berpengaruh terhadap Kinerja di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, pengaruh tersebut di sebabkan oleh bahwa disiplin merupakan tolok ukur keberhasilan dalam pelayanan medis di RSUD Siti Aisyah.
4. Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis di RSUD Siti Aisyah sebagaimana tergambar pada kreteris Goodness of Fit Index.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan analisis dan kesimpulan pada bagian sebelumnya penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi pengelola di RSUD Siti Aisyah khususnya pegawai Nonmedis dalam rangka menerapkan implikasi strategi dalam mewujudkan Kinerja pelayanan khususnya pada pegawai Paramedis dan pada Masyarakat umumnya.

Secara simultan Kinerja di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin pegawai Nonmedis, maka implikasi manajerialnya adalah untuk mewujudkan kinerja yang baik Disiplin kerja memiliki peran utama dalam pelayanan dan menjadi tolok ukur dalam mewujudkan sistem pengelolaan pelayanan medis yang baik.

Secara parsial menunjukkan bahwa hanya variabel Disiplin yang mempengaruhi kinerja lebih dominan di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, dan kedua variabel lainnya tidak mempengaruhi Kinerja, untuk itu perlu adanya dukungan dari setiap variabel, guna mewujudkan kinerja yang wajar dan memenuhi standar Nasional, khususnya para pelaksana di lapangan wajib hukumnya mengembangkan Komunikasi dan Disiplin di bidang pelayanan pegawai paramedis.

SARAN

Saran untuk Organisasi, RSUD Siti Aisyah Khususnya Unit Rawat Jalan:

1. Dalam upaya mewujudkan Kinerja hendaknya pegawai Nonmedis yang bertugas selalu berupaya untuk berkoordinasi dengan atasan dan sesama karyawan dalam mengatasi permasalahan tugas yang terjadi.
2. Dalam upaya menjaga kestabilan kinerja pelayanan pada Masyarakat khususnya pelaksanaan tugas pelayanan, peran pengawasan dan pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin perlu di tegakan sesuai dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
3. Bahwa sarana dan prasarana yang baik akan mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pelayanan pada Masyarakat yang terkait dengan tugas pokok dan fungsinya di Unit pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Saran untuk Penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian lanjutan, penelitian mengenai indikator penyebab kelemahan pelayanan pegawai Nonmedis di Rumah sakit, yang terindikasi dalam latarbelakang penelitian ini, dan belum diteliti di sarankan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kajian meningkatkan kinerja pegawai Nonmedis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

DAFTAR PUSTAKA

- Aharidla Royhan 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Vol 2 No 7.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Brainly.co.id - <https://brainly.co.id/Faktor-faktor Komunikasi>.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dwi Puspita. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Semarang*. Jurnal Vol 7.
- Edison, dkk, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Grace Anne. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik*. Jurnal vol 2.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- <https://Pakar Komunikasi.com>. Faktor-faktor Komunikasi.
- <https://Pakar Kinerja.com>. Kinerja Karyawan.
- <https://www.popular-world.com/groove/4-faktor-yang-memengaruhi-disiplin-kerja-di-sebuah-perusahaan--93979/> (diakses senin 17 desember 2018 pukul 14:39)
- <https://www.dosenpendidikan.com/disiplin-9-pengertian-menurut-para-ahli-macam-manfaat-tujuan/> (diakses senin 17 desember 2018 pukul 14.14 WIB)
- Indria Hangga. 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Vol 6.
- John, Soepriharto. 2017. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BFFE.

- Kurniawan, Mohd. DP. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. 2018. JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. Vol 15 (1): 33-48
- Mukrodi dan Komarudin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT.Asuransi Jiwa Mega Live*. Jurnal Vol 4 No 2.
- Sharon, 2015. *Leadership Skill, Job Satisfaction, and Motivation In The Workplace. Journal of Perspevtive in Organizational Behavior* Volume 1 Issue 1.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobry, Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Tampubolon, Manahan. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tim. 2018. *Pedoman Penulisan Tesis*. Lubuklinggau: STIE-MURA.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- . 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Wilson. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Yukl, Gary. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks

